

BASES REGULADORAS DE LA BOLSA DE TRABAJO PEON LIMPIEZA TEMPORAL

PRIMERO: OBJETO.-

La Empresa Municipal Aguas del Torcal, S.A., con el fin de contar con una relación de personas interesadas en su posible contratación temporal por esta Entidad, se dota de una Bolsa de Trabajo para futuras contrataciones de personal laboral con carácter no permanente, Categoría de Barrenderos, en función de necesidades puntuales, por acumulación de tareas: como vacantes, bajas, vacaciones, etc. , que no pueden ser atendidas por el personal de servicio de esta empresa, siempre que lo permitan las disponibilidades presupuestarias con arreglo a las siguientes bases: respecto a los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

Denominación: Peón de limpieza

Requisitos específicos: No se requiere titulación o formación específica.

Desempeño: Puesto que requiere preferentemente esfuerzo físico y atención, en directa dependencia del director de los trabajos.

SEGUNDO: REQUISITOS.-

Los aspirantes en el momento en que finalice el plazo de presentación de solicitudes de cada convocatoria habrán de reunir los siguientes requisitos:

Estar empadronado en Antequera, como mínimo con un año de antigüedad.

Haber cumplido 18 años.

No padecer enfermedad o limitaciones físicas o psíquicas, que impidan el normal desempeño de las tareas propias del puesto a que se opta.

No haber sido separado mediante expediente disciplinario del servicio de cualquier Administración Pública o de Aguas del Torcal.

TERCERO: SOLICITUDES.-

Las solicitudes para la incorporación a la bolsa se dirigirán al Sr. Gerente de la Empresa Municipal Aguas del Torcal, y se presentarán en la sede de la empresa, sita en Urb. La Quinta, C/ Manuel de Aguilar, 62 de Antequera, en el plazo de los quince días naturales siguientes al de la publicación de la convocatoria, mediante nota informativa en el tablón de anuncios de la empresa y en la página web del Ayuntamiento, acompañada de fotocopia de DNI y según en cada caso, documentación acreditativa de sus circunstancias personales, experiencia profesional, méritos académicos, formación y otros méritos.

A fin de facilitar el estudio de su documentación habrá de adjuntar autobaremación, ya que el solicitante debe establecer su puntuación de forma desglosada.

En el caso que solicitada al órgano competente la acreditación de méritos, ésta no se

recibiera en tiempo, los aspirantes adjuntarán fotocopia compulsada de dicha solicitud sin perjuicio de que posteriormente una vez emitida la certificación requerida, deba aportarse la misma para su unión al expediente.

Dicha documentación se presentará grapada, ordenada y numerada según el orden en que se cita la exigencia de los méritos en el baremo de la convocatoria.

La ocultación o falsedad demostrada de datos en la solicitud, conllevará la exclusión del aspirante de la Bolsa, sin perjuicio de la exigencia de responsabilidades en que hubiera podido incurrir. Se hará constar asimismo el puesto al que se opta

CUARTO: LISTA DE ADMITIDOS Y EXCLUIDOS.-

Finalizado el plazo de presentación de solicitudes en la convocatoria por resolución de la gerencia de la Empresa, se procederá a la aprobación provisional de la lista de admitidos y excluidos que se hará pública en el tablón de anuncios de la Empresa, concediéndose un plazo de quince días hábiles para que los excluidos por la falta de algún documento puedan aportarlo y presentar las alegaciones que tengan a bien aducir en defensa de sus derechos.

Examinadas las reclamaciones por la comisión de valoración, la gerencia dictará resolución aprobatoria de la lista definitiva. Una vez resueltas las reclamaciones, la comisión valorará todas las instancias de acuerdo con los méritos de la base quinta. El orden de clasificación de los aspirantes vendrá determinado por la suma de la puntuación alcanzada.

QUINTO: PROCESO SELECTIVO.-

CIRCUNSTANCIAS PERSONALES

Como máximo se podrán alcanzar un total de 13 puntos en la suma de los siguientes apartados:

A.- Demanda de Empleo. Como máximo se podrán alcanzar 5 puntos.

1.- Por cada mes completo como demandante de empleo, 0,2 puntos. Se despreciarán las fracciones inferiores a un mes.

2.- Por ser demandante de primer empleo, 1 punto.

B.- Situación Personal. Como máximo se podrán alcanzar 3 puntos.

1.- Por ser demandante mayor de 45 años, 1 punto.

2.- Por ser demandante mujer, 1 punto.

3.- Por ser demandante discapacitado, cuya minusvalía no le impida el desempeño de las funciones del puesto al que se opta, 1 punto.

C.- Situación Familiar. Como máximo se podrán alcanzar un total de 5 puntos.

- 1.- Por cada hijo menor de 25 años o conyuge desempleado, que conviva en la unidad familiar, 1 punto.
- 2.- Por familiar dependiente a su cargo y que conviva en el seno familiar, 1 punto.
- 3.- Familia monoparental con hijos a cargo, 1 punto.

EXPERIENCIA PROFESIONAL.

Como máximo se podrán alcanzar un total de 10 puntos en este apartado.

Se valorarán los días de servicios prestados en la Empresa Municipal en cualquiera de sus puestos de trabajo, pudiendo acreditar dicho requisito mediante vida laboral, expedida por la Seguridad Social.

- 1.- Por cada 30 días trabajados en Aguas del Torcal, 0,30 puntos.
- 2.- Por cada 30 días trabajados en el Ayuntamiento de Antequera en puestos similares, 0,20 puntos.
- 3.- Por cada 30 días trabajados en otras administraciones públicas en puestos similares, 0,15 puntos.
- 4.- Por cada 30 días trabajados en empresas privadas en puestos similares, 0,10 puntos.

FORMACIÓN Y MÉRITOS ACADÉMICOS.

Como máximo se podrán alcanzar un total de 2 puntos en este apartado.

Méritos Académicos.

- 1.- Por estar en posesión de graduado escolar o E.S.O, 0,5 puntos.
- 2.- Por estar en posesión de permiso de conducción B1, 0,5 puntos.

Formación.

Por asistir a cursos, seminarios, congresos y jornadas que se encuentren relacionados con el puesto de trabajo al que se opta y hayan sido organizadas e impartidas por instituciones de carácter público o privadas homologadas por organismo oficial:

- 1.- Entre 15 y 30 horas de formación, 0,05 puntos.
- 2.- Entre 31 y 50 horas de formación, 0,10 puntos.

- 3.- Entre 51 y 70 horas de formación, 0,20 puntos.
- 4.- Entre 71 y 100 horas de formación , 0,30 puntos.
- 5.- Entre 101 y 200 horas de formación, 0,50 puntos.
- 6.- Más de 200 horas, 1 punto.

Los cursos menores de quince horas de duración o aquellos en los que no se especifique el tiempo se puntuarán a razón de 0,02 puntos por curso.

SEXTO: COMISIÓN DE VALORACIÓN.-

La valoración y propuesta de contrataciones se realizarán por una comisión integrada exclusivamente por personal técnico de la Empresa.

SÉPTIMO: DISCAPACIDADES FUNCIONALES.-

Respecto a aquellas personas que presenten certificado de discapacidad o minusvalía funcional en grado igual o superior al 33% que no les impida el total desempeño de las funciones del puesto a que opten, la empresa favorecerá su contratación de tal forma, que siguiendo para su llamamiento el orden en que hayan quedado situados, de cada veinte contratos que se realicen al menos dos lo sean a personas que presenten tales discapacidades, que deberán acreditar tal condición mediante fotocopia compulsada de la certificación en vigor expedida por el órgano competente en el que se especifique la discapacidad y el grado de la misma.

OCTAVO: FORMALIZACIÓN DE LOS CONTRATOS.-

Concluida la clasificación de la baremación del concurso, la comisión hará pública la lista ordenada de mayor a menor con la puntuación otorgada a cada uno de los aspirantes admitidos a efectos de la futura contratación de los candidatos, por el orden que ocupen en la lista, en función de las necesidades de personal que en cada momento pueda tener la Empresa. En caso de empate, se decidirá teniendo en cuenta la mayor puntuación alcanzada en los distintos apartados de la base quinta por el siguiente orden:

- 1.- Experiencia profesional
- 2.- Circunstancias personales
- 3.- Formación y méritos.

Llegado el momento de su contratación, el aspirante será requerido para ello de forma fehaciente, concediéndole un plazo de un día hábil, para que de forma inequívoca y por cualquier medio de que pueda quedar constancia manifieste su interés o no, en el contrato ofrecido.

De renunciar o no contestar dentro de plazo, el interesado quedará excluido de la bolsa de trabajo y se continuará por el orden de la lista.

Siempre que el interesado pueda justificar que su renuncia lo es por motivo justificado (estar trabajando con contrato laboral, por enfermedad debidamente justificada o por estar cursando estudios en centro oficial) quedará el renunciante en reserva para el siguiente puesto de la categoría profesional para la que fue seleccionado, que inmediatamente después se pueda ofrecer. Si también renunciara al segundo contrato que pudiera ofertársele por estar trabajando, pasaría a ocupar el último puesto en la Bolsa y en caso de que la renuncia lo sea por enfermedad se le reservará el orden que venía ocupando, salvo que se realicen pruebas selectivas.

En caso de no ser localizado se dará aviso inmediatamente al siguiente de la lista, manteniéndose en reserva la persona no localizada. Cuando se repita igual situación con ocasión de dos ofrecimientos de contratación pasara a ocupar el último puesto de la Bolsa.

Cuando el periodo de duración de contrato sea inferior a un mes, el trabajador quedará en turno de reserva para un nuevo contrato en el que completar como mínimo tal periodo, durante la vigencia de la Bolsa.

NOVENO: CARACTERÍSTICAS DE LA BOLSA.-

La Bolsa de Trabajo que se forme como resultado de cada convocatoria tendrá una vigencia de un año desde su resolución definitiva, prorrogándose automáticamente por periodos iguales hasta que se realice una nueva convocatoria.

La Bolsa tendrá carácter rotatorio, pasando el trabajador empleado al final de la lista una vez concluido el periodo de tiempo por el que se contrate, siempre y cuando la duración del contrato sea igual o superior a un mes.

La Bolsa tendrá carácter abierto y dinámico por lo que una vez elaborada la misma, con carácter anual y mientras se prorrogue su vigencia, quienes deseen ser incluidos en la misma presentarán durante el mes de enero de cada año toda la documentación que se establece en las presentes bases. La comisión de valoración de méritos procederá a baremar tales solicitudes para la inclusión de los nuevos solicitantes en el orden en que resulten, situándose al final de la misma. La documentación que ya haya sido presentada en el periodo anterior de baremación y que por tanto ya consta en esta Empresa no debe acreditarse de nuevo. Sólo deberán aportar nuevas documentaciones. Por tanto aquellos aspirantes que ya aportaron la documentación, sólo deberán acreditar los méritos nuevos o aquella documentación que no aportaron en el plazo anterior. Asimismo deberán aportar documentación los nuevos aspirantes que aparecen por primera vez en dicho listado definitivo.

En el momento en que quede agotada total o parcialmente la Bolsa o bien por necesidades debidamente justificadas, se podrá efectuar una nueva convocatoria para la plaza o plazas que hayan quedado sin recursos.

DÉCIMO: CRITERIOS DE EXCLUSIÓN DE LA BOLSA DE TRABAJO.

Quedan excluidos/as de la bolsa de trabajo de forma permanente, salvo causa justificada:

- 1.- Quien no acepte una oferta de trabajo.

2.- Quien extinga el contrato sin haber finalizado el mismo.

3.- Quien cese en la Empresa por despido disciplinario.

UNDÉCIMO: PRUEBAS SELECTIVAS.-

La Empresa se reserva la facultad de someter a los aspirantes a la bolsa o a quienes ya integren la misma de un puesto concreto a la realización de pruebas selectivas de conocimientos, cuando los puestos a cubrir aconsejen la comprobación de que los aspirantes reúnan los conocimientos necesarios para el desempeño del indicado puesto de trabajo.

En el supuesto de celebrarse tales pruebas quienes las superen pasarán en el orden de clasificación que resulte de las mismas a integrar la Bolsa de Trabajo para el puesto concreto a que se refiera la convocatoria. Igual medida podrá aplicarse cuando el número de integrantes de la Bolsa resulte excesivo a criterio del órgano de contratación, quedando en tal caso eliminados de la Bolsa quienes no superen las pruebas selectivas celebradas.

La gerencia designará para tales casos la comisión que haya de juzgar tales pruebas, en función de los conocimientos técnicos necesarios.

DISPOSICIÓN ADICIONAL.-

La gerencia podrá en casos excepcionales y debidamente justificados con informe preceptivo de los servicios sociales y/o área de igualdad acordar la contratación de trabajadores cuando se trate de solventar una situación transitoria de necesidad perentoria que no pueda ser demorada a juicio de los servicios sociales y/o área de igualdad.